

Denne pjece er blevet til i samarbejde mellem personale og ledelse i distrikt Hede-/Magleparken.

Pjecen er en del af status og afslutning på et 2,5 årigt projekt "Det inkluderende forældresamarbejde" i samarbejde med Integrationsministeriet.

På vegne af Distrikt Hede-/Magleparken er materialet udarbejdet af:

Distriktsleder Anette Lykke ayk@balk.dk

Pædagogisk leder Dorit Jensen Coleman
rit@balk.dk



BALLERUP



Et projekt om forældreinddragelse

Dokumentation og guide



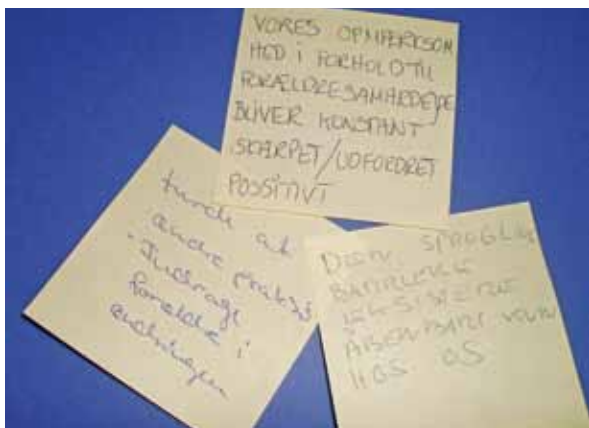
“Vi er her i Danmark, I er tvunget til at lære lidt fra os, vi vil meget gerne lære meget fra jer, vi vil gerne tage det store skridt, men beder jer om at tage det første lille skridt.”

Haidar, far i Distriktet

PROLOG

I april 2010 modtog Distrikt Hede-/Magleparken i Ballerup midler fra en satspulje under det daværende integrationsministerium til et udviklingsprojekt omkring inkluderende forældre-samarbejde. Projektperioden blev fastlagt fra januar 2011 til august 2013. Denne pjece er en opsamling af de erfaringer, vi har fået gennem projektperioden samt en beskrivelse af vores resultater. Med pjecen ønsker vi at dele de erfaringer, vi har gjort i projektperioden og give mulighed for at andre kan benytte eller lade sig inspirere af de arbejdsmetoder, vi har brugt og haft stort udbytte af.

Projektets mål var at udvikle daginstitutionens pædagogiske praksis og personalets reflek-



sions-, samarbejds- og kommunikative evner med fokus på de særlige udfordringer, der kan opstå i samarbejdet med nydanske forældre:

1. Hvordan møder vi forældre der er anderledes end os selv?
2. Hvordan sikrer vi lige muligheder for alle uanset kulturel og social baggrund?
3. Hvordan undgår vi forskelsbehandling og sikrer lige muligheder for deltagelse?
4. Hvordan kommunikerer vi?
5. Hvordan udnytter vi alles ressourcer og bringer dem i spil?

Vi har arbejdet med institutionens evne til at skabe rammer, der får minoritetsforældre til at føle sig respekterede og accepterede, så de får lyst til og mulighed for at deltage aktivt i fællesskabet i det daglige liv i institutionen. Endvidere har vi arbejdet med at give familierne mulighed for at tilegne sig viden og erfaring, som kan motivere til fortsat deltagelse i deres barns udviklings- og uddannelsesforløb.

I projektperioden har vi lagt vægt på at arbejde med en vekselvirkning mellem tilegnelse af teori, afprøvning i praksis, opsamling af erfaringer samt individuel og fælles refleksion.

ORGANISERING OG LEDELSE

Baggrunden for projektet var videnskabelige undersøgelser mv., der viser, at det pædagogiske område ikke bidrager nok til at bryde negativ social arv, samt påpeger vanskeligheder ved mødet med det anderledes. Vores udgangspunkt for at gå i gang med projektet kom gennem erkendelsen af, at disse udfordringer var genkendelige og aktuelle for os.



Ledergruppen udarbejdede en meget bred projektbeskrivelse. Vi ønskede på den måde at sikre, at medarbejderne løbende havde indflydelse på og var med til at sætte retning for projektet. Vi mente, at en væsentlig forudsætning for projektets succes var et kontinuerligt fokus på et trygt og tillidsfuldt arbejdsmiljø.

I organiseringen af projektet har vi prioriteret, at alle ansatte var aktivt deltagende og har gennemgået de samme læringsprocesser, kurser mv. Vi oplever, at dette har været afgørende vigtigt i forhold til at opnå personlig og kollektiv erkendelse og udvikling.

Derudover har der løbende været etableret forskellige arbejdsgrupper alt efter behov og aktiviteter, hvorigennem den enkelte medarbejder har kunnet bidrage til særlige arrangementer og indsatser.

Som et vigtigt værktøj har vi gennem løbende procesopsamlinger opnået at synliggøre såvel personlige som kollektive succeser, erkendelser og eventuelle behov for justeringer.

DELTA G E L S E

Distrikt Hede-/Magleparken

R E F L E K S I O N

Distrikt Hede-/Magleparken

C H A N C E L I G H E D

Distrikt Hede-/Magleparken

R E S S O U R C E

Distrikt Hede-/Magleparken

Projektets titel

VI VÆLGER AT PEGE INDAD

Projektets langsigtede mål har handlet om styrkelse af minoritetsbørns personlige, sociale og sproglige kompetencer.

Men projektets fokus har været "os selv" – os fagprofessionelle - og udvikling af vores kompetencer. Kan vi, via vores samarbejde med forældrene, være med til at styrke familiernes mulighed for at tilegne sig viden om og egen motivation for deltagelse i deres barns udviklings- og uddannelsesforløb? Findes der barrierer i personalegruppens måde at opbygge relation og samarbejde med vores minoritetsfamilier, som er med til at spænde ben for en god kontakt og kommunikation?

I løbet af projektet er det blevet tydeligt for os, hvor fristende og nemt det kan være at fokusere på, hvor ens samarbejdspartner begår fejl, hvor de bør ændre praksis, eller hvor deres adfærd spænder ben for en gunstig udvikling og samarbejde.

Det har været vigtigt igennem projektperioden at fastholde fokus på os selv, se på egen praksis, reflektere over den og forsøge at få øje på mulige udviklingspunkter.

Vi har, både lokalt i afdelingerne og på tværs i distriktet, systematisk indsamlet og analyseret praksisfortællinger blandt medarbejderne. Praksisfortællingerne har bidraget til en stor viden omkring vores egen praksis samt været med til at sætte retning for udviklingsmål, som bl.a. er anvendt i aktionslæringsforløb.

Vi har i forskellige sammenhænge brugt begrebet "øvelokalet" Med dette begreb har vi etableret en fælles forståelse af et "mentalt rum", hvor vi afprøver, reflekterer og justerer. Her har vi bl.a. som metode brugt rollespil.

Via rollespillene har vi opdaget, i hvor høj grad vores praksis er styret af "plejer" og automatiserede handleformer, og ikke af de sidste nye refleksioner og erkendelser. For at implementere den nye viden og erkendelse har det været nødvendigt at flytte "øvelokalet" ud i hverdagens handletvang. Dette har vi, for at fastholde en professionel tilgang, gjort gennem aktionslæringsforløb, der som metode afgrænser refleksion, mål, succeskriterier og justeringer for praksis.

Rollespil 4a	
Udfordringen	Familiens barn er ofte forkølet og sløj.
Situationen	Personalet har gentagne gange sendt barnet hjem med let feber og forkølelse.
Hvor foregår det	En morgenstund, hvor mor afleverer barnet på stuen med beskeden om, at barnet ikke må komme ud i dag.
Delta-gere	Medhjælper Pædagog Mor
Familie beskrivelse	Familien har serbisk baggrund. Mor og far er p.t. uden arbejde men påtænker at starte på uddannelse. Børnene mangler ofte skiftetøj.

Rollespil 4b	
Udfordringen	Familiens barn er ofte forkølet og sløj.
Situationen	Personalet har gentagne gange sendt barnet hjem med let feber og forkølelse.
Hvor foregår det	En morgenstund, hvor mor afleverer barnet på stuen med beskeden om, at barnet ikke må komme ud i dag.
Delta-gere	Medhjælper Pædagog Mor
Familie beskrivelse	Familien har dansk baggrund. Far og mor er arbejdsløse akademikere, men er aktivt jobsøgende. Institutionen har kendt familien gennem længere tid, da barnets ældre søskende har gået i institutionen. Der har altid været en god kommunikation med familien.

Udarbejdet til brug ved interne kurser

FLUEN PÅ VÆGGEN OG VEJE TIL REFLEKSION

Det lykkedes os at få tilknyttet nogle dygtige samarbejdspartnere igennem projektperioden: en lektor i pædagogik og en antropolog. De har dels kunnet tilføre os ny viden og udfordre vores blinde vinkler, dels har de fordomsfrit ageret "fluen på væggen".

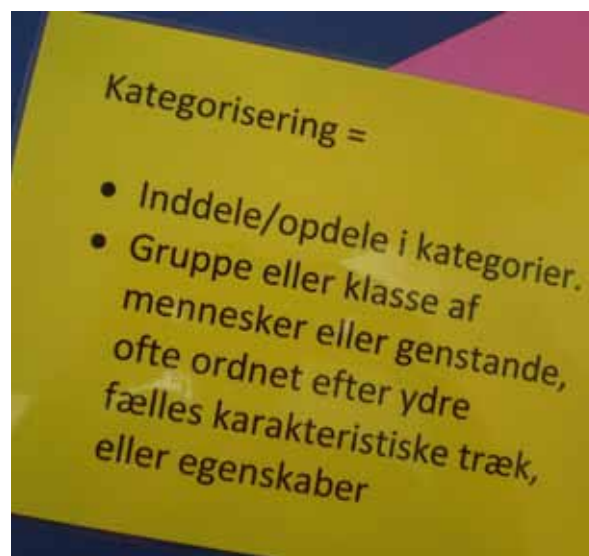
De har bidraget til, at vi i personale- og ledelsesgruppen har fået en fælles begrebs- og forståelsesramme, der har kunnet danne grundlag for de mange debatter og udviklingsforløb.

Med udgangspunkt i at vi alle lærer og motiveres forskelligt, har vi tilstræbt at benytte os af forskellige tilgange, vinkler og metoder i refleksionsprocessen. Den samlede personalegruppe har modtaget fælles undervisning omkring teori, begreber og analyseredskaber.

Vores praksis og dagligdag i hver enkelt afdeling er blevet observeret for at generere viden om status, udfordringer, dilemmaer og mønstre. F.eks. hvordan vi indretter os, hvordan vi fejrer højtider, hvem vi taler med, hvordan vi henvender os, hvordan omtales forældre, vores

forhold til regler og rammer, for meget og for lidt tøj, personalets eventuelle usikkerhed og manglende initiativer, kulturel berøringsangst, afmagt, forforståelser og bærende fortællinger og meget andet.

Den bearbejdede viden fra observationerne resulterede i en liste over hver afdelings aktuelle dilemmaer.



Afdelingerne brugte de beskrevne dilemmaer til opstart af de første aktionslæringsforløb, der blev igangsat på en uddannelsesdag i samarbejde med ekstern konsulent.

Sideløbende med observationsforløbene, har der været afholdt kurser af to dages varighed, med undervisning i kultur og kulturforståelse, samt facilitering af dialog bl.a. via rollespil og andre øvelser. Kurserne har været afholdt i mindre grupper med max. 12 deltagere. Alle medarbejdere har gennemgået samme forløb over ca. 6-7 måneder. Dette har været med til at fastholde et flow af nye input og fokus.

Men hjælp fra de eksterne konsulenter har vi gennemført 2 fokusgruppeinterview i henholdsvis opstart og afslutning på projektet. Et blandt personalet og et blandt minoritetsforældrene. Opstartsinterviewene gav os viden om begge gruppers oplevelser, udfordringer og udgangspunkt, både de områder som var fælles for begge grupper såvel som de særlige områder for hver gruppe. Interviewene var med til at give projektet retning.

Sammenholdt med vores afsluttende interview kan vi udlede resultater, succeser og nye udviklingspunkter.

Dilemmaer, udfordringer, refleksion og handlemuligheder i hverdagen?

- Undervisningstonen er hyppigere ift denne gruppe – er det OK, eller hvad kan I gøre?
- De kortere kontakter (ved afh. og afl.) med en del af minoritetsforældrene – er det bare OK, eller hvad kan I gøre for at ændre det?
- Tendens (ikke entydig) til kategorisering og egenskabsforklaring hvad angår jeres tolkning af opdragelsessyn hos forældrene – er det OK, eller hvad kan I gøre for at ændre det?
- Multikulturel forældre/børnegruppe – lidt monokulturel indretning og aktivitetsorientering: er det OK, eller hvad kan I gøre for at ændre det?
- Hvis nogle af forældrene har svært ved at gennemskue forventninger og deltagesbetingelser i forbindelse med aflevering/afhentning/møder osv – hvordan kan vi gøre dette mere synligt/bedre?
- Dilemma mellem at fremstå og tale tydeligt og så tale ned? Hvordan håndtere dette i hverdagen.

Aktionslæringsforløb. Hønsprojekt med bondegårdstur

<p>Udvalgte dilemmaer/indsatsområder for udviklingsarbejdet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forældre kan have et dilemmafyldt forhold til natur og dyr, som de videregiver til deres børn. • Bruge det nye tema til at rette forældrenes fokus på dokumentation og information 	<p>Begrundelser/pædagogiske overvejelser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At børn, forældre og personale får tryghed ved og viden om natur. • Skabe samarbejde om barnets læring og udvikling. 	<p>Succeskriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse • Viser interesse • Får positiv oplevelse • Ser på materialer på eget initiativ
<p>Mål/milepæle for arbejdet med dilemmaerne/indsatsområderne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vække forældre og børns nysgerrighed vedr. høns, kyllinger, æg • Fælles fordybelse og læring 	<p>Begrundelser/pædagogiske overvejelser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi ønsker at skabe forståelse for børns videns-tilegnelse, hos forældrene 	<p>Succeskriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At forældrene bidrager med egne forslag og at vi bruger dem. • Bidrager med egne fortællinger
<p>Konkrete udviklingstiltag/handletiltag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De voksnes hønseshistorier (bog) • En fortløbende levende dokumentationsvæg • At vi aktivt viser forældrene det nye på væggen. 	<p>Begrundelser/pædagogiske overvejelser</p> <ul style="list-style-type: none"> • At forældrenes egne historier får betydning og vises interesse. At der skabes sammenhæng, brobygning og fællesskabsfølelse. 	<p>Succeskriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At alle familier får en bog med hjem • Bliver søgt, skaber interesse og dialog

▲ Skema til strukturering af beslutninger omkring fokus ift. inkluderende forældresamarbejde i projektet

Skema til evaluering af aktionslæringsforløbet

Beskrivelse af den valgte aktion:	Vi syntes selv at have ringe kontakt til en gruppe fædre og ville gerne forbedre den.
Hvordan er udmøntningen af den valgte aktion forløbet:	Havde snakket om hvad vi helt konkret kunne tale med fædre om, særlige interesser osv. samt selvfølgelig deres børn. Forsøge at få dem til at blive lidt både morgen og eftermiddag. Vi fornemmer at der generelt er mere kontakt, de bliver længere
Hvordan kan det aflæses i personalets handlinger:	Vi forsøger at samtale om almindelige dagligdags ting, prøver at undgå pres og at respektere fædrenes grænser. Vi snakker med hinanden om kontakten og sikrer at alle fædre har kontakt med noget personale
(Hvordan) påvirker det forældrene:	Fædrene virker trygge og giver udtryk for glæde ved at komme her. Børnene kommer stabilt og rigtig mange bliver afleveret og hentet af fædre.
Hvad har vi lært indtil nu:	Stadig godt at tage kontakt og "sludre" om hverdagsting, det giver kontakt. men vi skal respektere den enkeltes grænse og ikke "overfalde" dem når de er her. Vi har haft positive oplevelser ved at involvere i praktiske gøremål.
Er der nye overvejelser/justeringer vi skal gøre os for at sikre at vi arbejder efter vores opstillede mål med aktionerne og projektets bagvedliggende idealer om inklusion:	Vi skal fortsætte med de gode tiltag, fortsat være opmærksomme når vi får nye fædre. Og afprøve nye ideer til involvering.
Andre evaluerende kommentarer:	Næste Aktionslæringsforløb bliver inddragelse af forældre i Dialogisk oplæsning

Læs mere om projektet på <http://goo.gl/2JbVU9>




SPØRGESKEMA STATUS

Den teori, vi har arbejdet med under projektforløbet, har ikke primært været pædagogfaglig, men har i høj grad handlet om kultur og menneskesyn samt om, hvordan man konkret arbejder med fælles og personlig forandring og udvikling.

Vi har udviklet en indbyrdes opmærksomhed på det faglige fællesskab, på hvordan man kommunikerer og samarbejder om faglige synspunkter. I denne sammenhæng har det været vigtigt, at ledergruppen har, kunne facilitere processer, både internt og i forhold til medarbejdergruppen, der har bevirket at alle turde italesætte divergerende holdninger og værdier, udfordre tabuer, fremsætte krav og opdage uenigheder.

Dette har haft stor betydning både for udvikling af den fælles faglige kultur, for den konkrete pædagogiske praksis og for de enkelte medarbejdere personligt. Mange temaer, som tidligere var konfliktfyldte eller tabubelagte, både indbyrdes i personalegruppen eller i samarbejdet med minoritetsfamilier, bliver nu debatteret livligt. Under projektperiodens afsluttende fokusgruppeinterview beskriver en



“De danske pædagoger skal lære, at de bare skal tale med os, også selv om vi ikke forstår hinanden.”

Hacer, mor i Distriktet

medarbejder eksempelvis, hun oplever, at religion nu er noget, man taler åbent og nysgerrigt om i personalegruppen og med forældrene, hvor hun før oplevede det som en slags tabu eller noget, medarbejderne havde fordomme om, uden at spørge ind til den enkelte familie eller kollega. Personalet beskriver, at berøringsangsten overfor minoritetsfamilier er formindsket eller væk og erstattet af vilje til at kommunikere og til at etablere dialog. I stedet for at basere deres praksis på antagelser og fordomme stil-

Spørgeskema til det pædagogiske personale i distrikt Hede-/Magleparken

Formålet med spørgeskemaet er: a) At opsamle viden om det individuelle og fælles udbytte af projekt inkluderende samarbejdsformer b) at skabe refleksion blandt medarbejderne over den viden og den udvikling af praksis som deltagelse i projektet har medført c) at indhente jeres forslag til fastholdelse og forankring af den viden og de forandringer af forældresamarbejdet I har opnået.

Hvad har du tilegnet dig viden om gennem din/jeres deltagelse i projekt "Inkluderende samarbejdsformer"?	Hvad har I i personalegruppen i din institution tilegnet jer viden om?
Hvilke kompetencer har du (videre)udviklet gennem deltagelse i projektet?	Hvilke kompetencer har I kollektivt i personalegruppen (videre)udviklet gennem deltagelse i projektet?
Hvordan har du indtil videre påvirket/forandret din/jeres praksis og det konkrete samarbejde om og med forældrene?	Hvordan har I indtil videre kollektivt i personalegruppen påvirket/forandret din/jeres praksis og det konkrete samarbejde om og med forældrene?
Hvordan vurderer du at arbejdet med praksisfortællinger har bidraget til viden om og forandring af praksis?	Hvordan vurderer du at arbejdet med analyse-redskaber/begreber (fx Undervisningstone/udvekslingstone, kategorisering osv.) har bidraget til viden om og forandring af praksis?
Hvordan vurderer du at observationerne (Christoffers observationer tilbagemeldt på personalemøder) har bidraget til viden om og forandring af praksis?	Hvordan vurderer du at jeres aktionslæringsforløb/eksperimenter i praksis har bidraget til viden om og forandring af praksis?
Hvad tror du forældrene ville sige om forandringerne, hvis vi spurgte dem?	Hvordan kan I fastholde og bygge videre på jeres viden og de konkrete forandringer af praksis I har udviklet gennem projektet – vi vil meget gerne have dine forslag?
Hvad synes du stadig er svært – hvor skulle vi sætte ind med ny viden og nye eksperimenter i praksis?	

ler medarbejderne nu langt flere spørgsmål til familier med minoritetsbaggrund.

Ligeledes beskriver medarbejdere i henholdsvis interview og spørgeskemaer, at de tidligere i høj grad veg tilbage for kommunikation med minoritetsfamilier, som kun talte lidt – eller intet – dansk. Dels fordi de selv følte sig akavede, og dels fordi de forestillede sig, at familien syntes, det var pinligt eller skamfuldt, at de ikke forstod det, og at de derfor følte sig nedgjort eller udstillet. Fokus er skiftet – fra at sprog er et problem, som primært er forældrenes, til at sprog er en barriere, som pædagogen må overvinde og støtte forældrene i at overvinde. Det er et professionelt ansvar at sikre dialogen og tage ansvar for at skabe relationen til vores familier. Det betyder bl.a., at personalet kan afvige fra faste rutiner og regler, hvis det gavner re-

”Jeg tænker, det er en af de ting, vi kan. Vi kan være med til at formidle den tankegang, at hvis jeg kan gå til institutionspersonalet, så kan jeg nok også gå til naboen, eller til hende nede i Føtex ... Vi kan være med til at bane vejen for, at det ikke bliver et ’os og dem’-samfund.”

Medarbejder i distriktet

lationen, familiens samlede udvikling og trykthed. Forældre, der har deltaget i fokusgruppeinterview, påpeger, at det for dem er den gode relation, der bærer tilliden og tryktheden. De understreger, at de sproglige udfordringer er af mindre betydning.

I arbejdet med at sikre muligheder for deltagelse i dagligdagen såvel som i de fremtidige demokratiske processer opstår nye og anderledes udfordringer. Vi møder nu minoritetsforældre, der i langt højere grad ytrer sig og giver udtryk for både positiv deltagelse og kritisk undrende spørgsmål. Hvilket igen stiller krav til refleksion og mulige justeringer af praksis.

”Der er godt og dårligt i alle kulturer. Vi sidder her alle sammen for at gøre det bedste for vores børn”.

Gülsum, mor i Distriktet



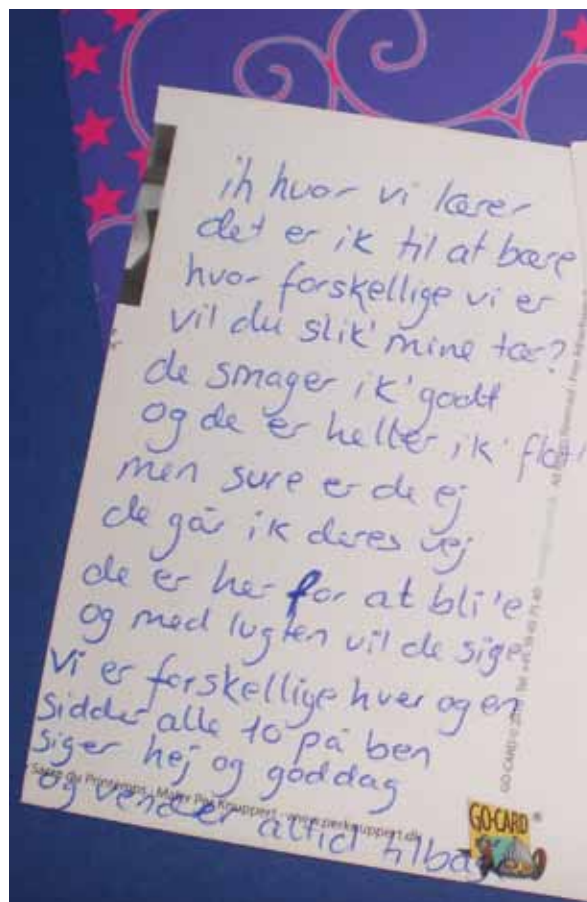
NARRATIVER

I mødet med andre mennesker har vi altid forskelligt udgangspunkt og tilgang. Dette stod klart for os under opstart og udarbejdelse af projektbeskrivelse og blev senere bestyrket undervejs gennem meningsudvekslingerne i ledergruppen. Når man som professionel er styret af "plejer" og automatiserede handleformer, får det store konsekvenser for børn og familier.

Det personlige udgangspunkt udspringer primært af de livshistorier og erfaringer, det enkelte menneske har i bagagen. Vi har derfor valgt bevidst at arbejde med at skabe plads til den enkelte medarbejders fortælling. Dette har vi oplevet som væsentligt, fordi vi ellers ikke kan indgå i fælles dialog omkring, hvad det er for underliggende selvfølgeligheder og bærende historier, der eksisterer iblandt os.

Vi har løbende stillet reflekterende, undersøgende og evaluerende spørgsmål vedr. den enkelte og vedr. fællesskabet. Dette er foregået dels i anonymiseret form, f.eks. via spørgeskemaer, fiktive "postkort til ministeren" og andre kreative processer, dels i større eller mindre debatforum, som f.eks. cafémetoden, hvor medarbejderne har haft mulighed for at debattere med hinanden.

Flere medarbejdere har i forskellige sammenhænge delt deres personlige fortælling omkring deres oplevelse med projektarbejdet.



En personlig fortælling

Jeg er født i England, af pakistanske forældre, har boet i Pakistan, uddannet som pædagog i Danmark og arbejdet de sidste 6 år.

Hvad har jeg fået ud af dette projekt, jeg tænker at jeg godt kunne have brugt dette projekt i min barndom, men det er aldrig for sent.

Jeg vil fortælle lidt om filmen Dukketesten, af Hassan Preisler, hvordan den har påvirket mig da jeg så den, jeg kendte indhold og afslutning på forhånd, og de børn der spiller med i den film kunne lige så godt være mig. Jeg ville også vælge den hvide dukke med den tankegang, at hvid er bedre end sort.

Det har påvirket mit selvværd og selvtillid. Det vil sige dukke testen var ikke en overraskelse for mig, overraskelsen var se sig selv i den film, og hvad gør at man føler sig selv mindre værd end andre på grund af hud farve.

Hvad gør at man bliver usikker på sig selv, jeg mener usikre forældre giver usikre børn til samfundet. Når man bliver rettet tit, om tøj, madpakker, sprog, normer og værdier, begynder man at blive usikker på sig selv.

Alle har deres måde at opdrage deres børn og hvem skal vurdere hvis måde er rigtigt.

Dette projekt har også givet flere redskaber til at takle situationer bedre ind før. f.eks. når jeg før skulle deltage i kursus med

andre fra distriktet, og hvis de var i gang med en diskussion om to sprogede familier og jeg kommer ind i lokalet, så blev der helt stille, ikke fordi de er onde mod mig eller de ikke ville dele deres tanker med mig, jeg tror, de bare ikke vidste hvordan de skulle gribe det an eller inddrage mig i den snak, men heldigvis nu har vi fået flere redskaber og nu er tabu områder ikke tabu på samme måde.

Vi skal huske en ting at vi mennesker udvikler os i forskellige tempo, og dette projekt har åbnet mange tanker og diskussioner, og jeg håber det forsætter, fordi 2-3 år er ikke nok for at ændre tænkning.

Jeg er blevet klogere, har lært flere ting, f.eks. to sprog kolleger kan være lige så fordomsfulde over for indvandrefamilier, men vi får ofte kulturens beskyttelse.

Ens adfærd bliver forklaret med kulturen, og ikke ens personlighed.

Nu har vi fokus på personligheder, menneskesyn og faglighed ikke på farver kultur eller religion.

AT UDFORSKE GENNEM HÅNDEN

I en daginstitution er vi konstant underlagt handletvang. Det kræver derfor en ekstra indsats og bevidsthed at sikre refleksion og udvikling.

For at opnå reelle praksisændringer er det nødvendigt at flytte "øvelokalet" ud i praksis. Det har vi gjort, dels via besøg af "fluen på



Først
efter at have
brugt intelligensen
i sine hænder og i sit
hjerte, kan ens hjerne
begynde at forstå...

væggen" og dels gennem praksisfortællinger og aktionslæringsforløb. Systematikken har sikret, at praksis er blevet beskrevet og analyseret for derefter at blive justeret. Den cyklus er foregået mange gange og har hver gang resulteret i ny læring. Dette medførte så innovative afprøvninger af utraditionelle metoder, hvoraf nogle viste sig at 'virke' og andre måtte kasseres.

Fokus og temaer for PRAKSISFORTÆLLINGER

Fortællingen kan/skal tage udgangspunkt i forskellige temaer. Nedenstående kan bruges som inspiration til temaer:

- Inddragelse og inklusion af forældre i forskellige former for fællesskaber i institutionen. F. eks. ture, fester, møder o.l.
- Forældrefællesskab og interaktion (danske og etniske minoritetsforældre i mellem)
- Den daglige kontakt mellem forældre og personalet
- Forældresamtaler
- Garderobe/uformel snak
- Forældreskab (måden at være forældre på)
- Om institutionens aktiviteter og pædagogiske tilgang rettet mod etniske minoritetsbørn og -forældre
- Forældre forventninger (til institutionen)
- Personalets forventninger til forældrene

Praksisfortællingerne kan have forskelligt fokus. Det er vigtigt at vores fortællinger over tid dækker følgende 4 områder:

Situationer der er: Typisk, særligt, det svære/afmagt/dilemma og det umiddelbart vel-fungerende

Skema til praksisfortællinger

<p>Indledning om fortællingens hovedemne og fokus. Desuden en orientering om situationen. Hvem, hvad og hvor?</p>	<p>Jeg (ansat) skal ringe en 4-årig Tyrkisk pige hjem. Hun har feber og klager over ondt i halsen. Jeg får fat i stam-kortet og ringer til det mobilnr. der står ud for mor. Jeg får her fat i en fremmed mand, der ikke kender noget til en pige, med det navn, jeg søger. Så ringer jeg til det mobilnr der står ud for Far. Far tager sin mobil og jeg fortæller, at hans datter er dårlig og skal hentes i børnehaven. Far bliver meget vred og siger, at han sgu sidder i Tyrkiet og da ikke kan hente sin datter og spørger vredt, hvorfor jeg ikke ringer til mor. Jeg forklarer, at det nr jeg har til mor, ikke er det rigtige. Far bliver irriteret over mit svar, men giver mig dog mor's nr. Jeg ringer til mor på dette nr. Efter et stykke tid, tager mor sin mobil. Hun er vred, da far har ringet fra Tyrkiet og skældt hende ud fordi jeg har ringet ham op.</p>
<p>Handling; her gengives, hvad der sker i den situation, du fortæller om. Hvem gør hvad og hvad bliver der sagt?</p>	<p>Der går 15 min, så kommer mor ind ad døren. Først er hun lidt sur og svarer kort for hovedet, når jeg taler til hende. Jeg tænker lidt over, at vi begge er lidt frustrerede over det der er sket,- mor fordi far har ringet og skældt hende ud og jeg fordi jeg ikke føler det er min skyld, at de ikke har meddelt os, at far er rejst til Tyrkiet. Men jeg går igen hen til mor og siger, at det må være hårdt at være alene med de tre børn, mens far er ude at rejse. Mor smiler for første gang og siger med et skævt smil, at fars mor er der for at hjælpe hende. På udtrykket og tonefaldet fornemmer jeg, at det mere er en belastning end en hjælp. Nu er der åben for en dialog og vi taler lidt om hendes syge datter og at hun nok skal en tur til lægen. mor fortæller at hendes barsel med den mindste snart er slut og at hun glæder sig til at komme ud blandt andre voksne igen. Mor går ud af døren med et "tak" og et smil på læben.</p>
<p>Afslutning: Her afrundes fortællingen. Her tydeliggøres meningen med, at fortællingen er blevet fortalt.</p>	<p>Denne situation får mig til at tænke på, hvor stor en indflydelse, vores (de ansatte's) måde at tackle disse misforståelser på har for forældre samarbejdet. Jeg kunne have valgt, at være sur over, at far reagerede som han gjorde,- talte til mig i en meget ubehagelig tone. Men man når jo meget længere med forståelse og empati, når disse misforståelser opstår.</p>

Dato 12. Januar 2011

**Praksisfortælling fokus nr: 3 (Det svære/dilemma)
(Garderobe)**

- **Personale 1** taler Urdu med ny mor.
- **Personale 1** henvender sig til personale 2 "Mor siger at det er farligt for børn at græde mere end 1/2 time, farligt for deres liv"
- **Personale 2** fortæller at det ikke er farligt for barnets liv, som eksempel fortæller hun om børn med kolik.
- **Personale 1** oversætter "mor spørger får barnet ondt i maven af at græde?"
- **Personale 1** og 2 fortæller at det er omvendt.
- **Personale 2** spørger om mor er blevet mere tryk ved at aflevere sit barn når hun ved at det ikke er farligt for hendes barn at græde.
- **Mor fortæller** at det var personalet i den forrige vuggestue der havde fortalt at det var farligt.
- **Personale 1** og 2 siger, at det har de aldrig hørt om.
- **Mor siger** "at nogle hvide siger at børn bare skal græde og at barnet skal lære det"
- **Personale 2** siger "jeg tror at vuggestuepersonalet har ment at det er synd for barnet hvis det græder mere end 1/2 time og at det ikke er godt for barnets følelsesliv at savne sin mor så meget, så længe.
- **Mor siger** " Jeg forstod ikke alt det de sagde til mig og vi kunne ikke have tolk hele tiden. Jeg sagde bare "Ja" og fortolkede selv det personalet havde sagt"
- **Personale 2** "Ja det forstår jeg godt"
- **Personale 2** " Jeg tror ikke kun at det er hvide mennesker der kan sige at børn bare skal græde, jeg tror at der er mennesker over hele verden der siger sådan. "Jeg siger ikke sådan"
- **Personale 1** "Og vi lader ikke bare børnene græde, vi trøster dem".



EPILOG

Det skrift, som du netop har afsluttet læsningen af, er vores forsøg på at vise en mulig vej at gå, når man som fag professionel ønsker at imødekomme de udfordringer, der møder os som profession og som samfund.

Vi har som organisation været i et fokuseret udviklingsforløb igennem de seneste 2,5 år. Et udviklingsforløb, som har medført ændringer både på det faglige og det personlige plan. Vi har haft fokus på vores egen faglige og menneskelige bagage og på, hvordan den bagage medvirker i udførelsen af vores praksis i mødet med andre mennesker. Vi har udviklet og afprøvet redskaber, som gør os bedre til at reflektere over og analysere de resultater, vi opnår. Sideløbende med denne proces har vi løbende fået øje på nye udviklingsmuligheder og blinde vinkler – områder, som vi ikke ville have fået øje på uden de førnævnte redskaber og metoder.

Også i vores organisation er vi optaget af tidens fokus på innovation. Vi har i udviklingsforløbet bl.a. fået øjnene op for, hvordan strukturelle aspekter kan begrænse den bedst mulige løsning for den enkelte familie, det enkelte barn, eller hvordan en snæver opfattelse af kerneydelser kan begrænse det tilbud, vi giver, og vores tilgang til opgaveløsningen – på den måde bliver udviklingsforløbet en fortløbende proces, hvor resultater og succes afdækker nye udviklingsveje og leder os mod nye mål.

Et projekt om forældreinddragelse

Pjecen er en del af status og afslutning på et 2 1/2 årigt projekt "Det inkluderende forældresamarbejde" i samarbejde med Integrationsministeriet. Pjecen er udarbejdet af: Distriktsleder Anette Lykke ayk@balk.dk og pædagogisk leder Dorit Jensen Coleman rit@balk.dk
Layout: Lars Nørregaard Grafisk Design. Tryk: RFT. Oplag: 3.000.
Eksemplarer af pjecen kan bestilles på ovenstående mail adresser.

Øverst: Fra konferencen

Nederst t.v.: Det tyrkiske tehus ved konferencen.

Nederst t.h.: Fra kunstprojekt.